

KONCEPCJE WYBORU ZAWODOWEGO

U podstaw koncepcji wyboru zawodowego leży założenie, że człowiek rozwija się przez całe życie. Kariera zawodowa jest powiązana z cyklem życia człowieka, jego rozwojem osobistym, wyznawanym systemem wartości, aspiracjami w sferze zawodowej, sposobem spostrzegania i przeżywania doświadczeń. Traktowana jest także jako pewien wzorzec rozwoju zawodowego, w ramach którego dają się wyróżnić pewne etapy lub fazy, które tworzą przewidywalną w znacznym stopniu sekwencję wydarzeń i związanych z nimi doświadczeń jednostki. Wiedza na temat istoty dynamiki kariery zawodowej oraz specyficznych problemów, występujących w poszczególnych jej fazach, jest koniecznym warunkiem skutecznego projektowania kariery zawodowej ucznia.

W literaturze psychologicznej występują różne propozycje klasyfikacji cykli życia. Istnieją również bardziej specyficzne, które dostarczają ważnych informacji na temat kształtowania kariery zawodowej. Wg. Donalda E. Supera rozwój człowieka przebiega przez pięć stadiów: dzieciństwo, dorastanie, wczesna dorosłość, dojrzałość, starość. W ramach tych studiów daje się zaobserwować również pięć faz rozwoju kariery zawodowej. Nazwa każdej fazy określa zarazem typowe dla niej zadanie rozwojowe:

1. Faza wzrostu – od urodzenia do 14 lat – studium dzieciństwa.

Treścią tej fazy jest rozwój jednostki przez identyfikowanie się z osobami ważnymi w rodzinie i w szkole. W tej fazie dominującą rolę odgrywają początkowo potrzeby i fantazje na temat przyszłości, potem rośnie rola zainteresowań i umiejętności wraz ze zwiększeniem się udziału młodego człowieka w życiu społecznym. Faza ta obejmuje trzy okresy:

- okres fantazji – od 4 do 10 roku życia: dominującą rolę odgrywają potrzeby, ważna jest odgrywanie ról społecznych w zabawie,
- okres zainteresowań – od 11 do 12 roku życia: „to co się lubi” staje się główną determinantą aspiracji i aktywności,
- okres umiejętności – od 13 do 14 roku życia: dokonuje się analizy własnych zdolności pod względem wymagań zawodowych

2. Faza poszukiwań - od 15 do 24 roku życia – stadium dorastania.

W tej fazie obserwuje się wypróbowywanie różnych ról społecznych oraz zdobywanie zawodowych doświadczeń w czasie zajęć szkolnych, czasie wolnym i w pracy czasowej. Ta faza również obejmuje trzy podokresy:

- okres wstępny – od 15 do 17 roku życia : charakteryzuje się dokonywaniem pierwszych prowizorycznych wyborów (w dyskusjach, fantazjach, próbach pracy) na podstawie potrzeb, zainteresowań, umiejętności, wartości oraz dostępnych możliwości,
- okres przejściowy – od 18 do 21 lat: dominują rozwiązania uwzględniające rzeczywiste możliwości kształtowane przez rynek pracy, kształcenie profesjonalne,
- okres próby – od 22 do 24 lat: lokalizowanie najbardziej prawdopodobnego obszaru aktywności zawodowej, podjęcie pierwszej pracy i wypróbowanie jej jako „pracy na całe życie”.

3. Faza zajęcia pozycji – od 25 do 44 roku życia – studium wczesnej dorosłości.

W tej fazie, po wybraniu głównej dziedziny zatrudnienia (na podstawie ewentualnych prób lub – gdy dotyczy to zawodów wymagających specjalistycznego wykształcenia – bez takich prób), podstawowy wysiłek jest poświęcony na znalezienie w niej stałego miejsca. Podokresy tej fazy to:

- okres prób – od 25 do 30 roku życia, wybrany zawód może okazać się niesatysfakcjonujący, co prowadzi do wielu zmian decyzji co do wyboru miejsca pracy, aż do momentu określenia własnej pozycji zawodowej lub uświadomienia sobie przez kandydata do pracy braku preferencji do wykonywania określonego typu pracy,
- okres stabilizacji – od 31 do 44 roku życia: wyraźnie zarysowuje się wzór kariery i podejmowane są działania realizujące ten wzór. Dla wielu osób są to lata najbardziej twórcze.

4. Faza konsolidacji – od 45 do 64 roku życia – stadium dojrzałości.

Podejmowane są w niej działania stabilizujące wybraną drogę kariery zawodowej; bardziej

rozwijane są wcześniej realizowane rodzaje aktywności niż inicjowane nowe.

5. Faza schyłku – od 65 roku życia – stadium starości.

Zmniejsz się wówczas lub zanika aktywność zawodowa ze względu na zmniejszające się możliwości fizyczne i psychiczne. Tworzą się nowe obszary działania: najpierw w formie selektywnego uczestnictwa, potem bardziej w roli obserwatora. Poszczególne podokresy tej fazy są następujące:

- okres spowolnienia – od 65 do 70 roku życia; czasem jest to okres oficjalnego przejścia na emeryturę, a czasem już w późnym okresie fazy konsolidacji następuje zmniejszenie tempa pracy, ograniczenie zakresu obowiązków, ograniczenie czasu pracy oraz procesu dopasowywania obowiązków zawodowych do zmniejszającej się wydolności organizmu. Niektóre osoby poszukują w tym okresie pracy w niepełnym wymiarze;
- okres emerytury – powyżej 71 roku życia: ustanie aktywności zawodowej – występuje tu silne zróżnicowanie indywidualne – zgoda na pełne odejście z zawodu jednym przychodzi łatwiej, a inni aż do śmierci nie zgadzają się na całkowitą rezygnację z zawodu.

Dziś w miarę przesuwania się granicy wieku, dla wielu ludzi lata sześćdziesiąte i dalsze są jeszcze okresem pełnym sukcesów zawodowych, naukowych i twórczych, a także coraz częściej stają się czasem pełnym nowych doświadczeń, na które wcześniej nie było warunków.

Drzewo nie wybiera sobie miejsca, w którym rośnie, a rozwija się inaczej w lesie, inaczej w osłoniętej dolinie, inaczej na szczycie góry, tak też dziecko wrasta w grupę, z której pochodzi i jest do niej przywiązane z siłą i konsekwencją.

Więź z grupą pochodzenia jest przeżywana przez jako miłość i szczęście, bez względu na to, czy może się w tej grupie rozwijać, czy nie, i bez względu na to, kim są i jacy są jego rodzice. Dziecko wie, że do nich przynależy (Hellinger, 2004, s.19).

Związki z innymi służą naszemu rozwojowi, a jednocześnie podporządkowują nas prawom, które nie podlegają ani naszym wpływom, ani naszym życzeniom, ani naszej woli. Czy tego chcemy, czy nie, jesteśmy poddani ich oddziaływaniom, ulegając instyktom, potrzebom, pragnieniom, lękom, obawom. Nasze związki są jak rozszerzające się kręgi. Rodzimy się w małej grupie jaką jest rodzina, potem wchodzimy w kolejne systemy, w których rządzą inne prawa.

Na życie możemy spojrzeć jak na szereg etapów, które przechodzimy. Na każdym z nich przyswajamy sobie kolejne lekcje. Co więcej, lekcje z poprzedniego etapu są nam niezwykle potrzebne, żeby we właściwy sposób przejść do następnego etapu.. Bardzo wielu rzeczy uczymy się nieświadomie, zwłaszcza w dzieciństwie, kiedy większość nauki to naśladowanie i wzorowanie na innych ludziach: rodzicach, innych członkach rodziny, rówieśnikach, nauczycielach oraz osobach, które spotykamy przypadkowo.

Wpływ na decyzje i wybory zawodowe, karierę, myślenie o sukcesie i rozwoju zawodowym, mają z pewnością nasze rodziny, wielopokoleniowy przekaz widzenia różnych ról zawodowych, siła kobiet oraz podejmowanie ról męskich w rodzinie. Uczymy się tu stylu i modelu życia, rozwijamy swoje zainteresowania, czerpiemy pierwszą wiedzę z zakresu zawodów członków naszej rodziny, uczymy się pełnienia ról społecznych i zawodowych, tworzymy hierarchię wartości związanych z pracą i życiem osobistym. Doświadczamy pierwszych sukcesów i porażek.

Funkcjonowanie w grupie rówieśniczej może być dla młodego człowieka szczególnym doświadczeniem związanym z rozwojem umiejętności komunikacji, kształtowania ról grupowych, prób zachowania swojej indywidualności, a jednocześnie uczenia się zasad współpracy. Umiejętności te wpływają na dokonywanie wyboru zawodu, określanie środowiska pracy, czy preferowanie określonego typu organizacji.

Znaczenie dla rozwoju zawodowego ma również kultura – kolejny krąg, jaki wpływa na nasze życie, wybory i decyzje. Możemy tu brać pod uwagę sposób widzenia ról zawodowych, schematy i stereotypy na ich temat (np. zawody męskie i kobiece, modne i niemodne, dające prestiż społeczny lub nie). Kultura jest również nośnikiem określonych wartości związanych z pracą, buduje poziom naszych aspiracji i wspólnie z pozostałymi czynnikami wpływa na poziom satysfakcji z

wykonywanej pracy. Czynniki kulturowe, społeczno-polityczna i ekonomiczne pozostają w większości sytuacji poza kontrolą jednostki. Stosunek do edukacji, kształcenia, rozwoju zawodowego, formułowania celów i obrazu kariery zależy np. od rodzaju i liczby miejsc pracy w regionie, społeczności lokalnej, możliwości podnoszenia kwalifikacji, rodzaju szkół, polityki społecznej w zakresie zatrudnienia, funkcjonowania prawa pracy, dostępu do zasobów naturalnych, systemu edukacyjnego itp.

- **biologiczne uwarunkowania wyboru zawodu**

ograniczenia w wyborze zawodu mogą być związane z rozwojem biologicznym człowieka. Z powodu ujemnych skutków rozwoju cywilizacji (wypadki drogowe, narodziny większej liczby dzieci z zaburzeniami na tle genetycznym, zanieczyszczenie środowiska itp.) coraz więcej młodych ludzi wkracza w dorosłe życie z uszkodzeniami ciała bądź chorobami. Ograniczenia zdrowotne muszą powodować korektę planów życiowych (Przewodnik po zawodach 2002).

- **zainteresowania, predyspozycje, talenty**

Zainteresowaniem nazywa się względnie trwałą obserwowalną dążność do poznawania otaczającego świata, przybierającą postać ukierunkowanej aktywności poznawczej o określonym nasileniu. Przejawia się ona w:

1. dostrzeganiu określonych cech przedmiotów oraz związków, zależności między nimi, a także wybranych problemów,
2. dążeniu do ich zbadania, poznania i rozwiązania,
3. przeżywaniu różnorodnych uczuć związanych z nabywaniem i posiadaniem wiedzy

Z zainteresowaniami ściśle związana jest aktywność poznawcza jednostki. Ma ona tutaj charakter wybiórczy. Człowiek aktywizuje się wobec pewnych zjawisk i zdarzeń, podczas gdy inne fakty pozostają dla niego obojętne. Wynika stąd, że kierunek działania jednostki może być wyznaczony przez jego zainteresowania.

Talent mają ci, którzy rozwinęli swoje predyspozycje i wykorzystali je, tworząc genialne dzieła. Ciekawe jest to, że mali geniusze szybko tracą kontakt ze swoimi rówieśnikami na rzecz interakcji z dorosłymi, zwykle mistrzami w swojej dziedzinie.

- **Wpływy środowiskowe: rodzina, rówieśnicy, nauczyciele.**

Z rodziną, z której pochodzimy jesteśmy powiązani w najtrwalszy i najsilniejszy sposób. Na nasz rozwój wywierają wpływ nasi rodzice, rodzeństwo i wszystkie osoby należące do naszej rodziny. Nawet wtedy, kiedy w jakiś sposób doszło do zerwania związku (śmierć, emigracja, świadome odrzucenie rodzinnych powiązań), nie oznacza to, że związek nie istnieje lub nie wywiera wpływu. Także z osobami, o których niewiele wiemy, jesteśmy w jakiś nieświadomy sposób powiązani emocjonalnie. Najlepszym tego dowodem są wyniki badań przeprowadzonych na bliźniakach, które zostały rozdzielone po urodzeniu lub podlegały innej socjalizacji. Okazuje się, że osoby te nie tylko są podobne do siebie zewnątrz, ale wybierają podobnych partnerów, podobne zawody, mają podobne sposoby rozwiązywania problemów, całkiem podobnie przebiega ich nauka i kariera zawodowa.

Związki rodzinne są związkami trwałymi i ważnymi niezależnie od tego jakie znaczenie nadaje im jednostka. Szybkie tempo życia, gwałtowne przeobrażenia kulturowe, polityczne i socjalne nie pozwalają często na zatrzymanie się w celu refleksji nad własnym życiem. Wymagania zmieniających się ciągle warunków pracy, uniemożliwiają w wielu rodzinach prowadzenia ustabilizowanego trybu życia. Dzieci nie są chronione przed tym gwałtownym i nienaturalnym rozwojem warunków życia. Nowe zadania edukacji, zmiany i przeobrażenia, brak poczucia „jasności”, które jest ważnym kryterium prawidłowego rozwoju dziecka do 12 roku życia, są dla wielu młodych ludzi silnym źródłem stresu, a nawet chorób psychosomatycznych. Wraz z nowymi wzorami intelektualnymi proponowane są nowe wzory ideologiczne. Dążenie do samodzielności i niezależności, tzw. *selfmanagement*, należą do głównych celów wychowawczych. Konkretnie oznacza to dla młodego człowieka umieć się uniezależnić od wpływów, być samodzielnym i pewnym siebie sternikiem własnego życia.

Często to usamodzielnianie polega na zerwaniu kontaktów ze swoją rodziną, z którą łączy, jak mu się wydaje młodym ludziom to, co archaiczne, nienowoczesne, stare, konserwatywne. W niektórych kręgach należy nawet do dobrego tonu stwierdzenie: „zerwałem z rodziną”, „odfrunąłem z gniazda”, „pozbyłem się skorupy”. Obecnie szczególnie wiele młodych kobiet pod wpływem presji „robienia kariery” stawia za cel swojego życia osiągnięcie całkowitej niezależności i samodzielności. Wiele z nich podejmuje się prac, których wcześniej kobiety nigdy nie wykonywały. Najczęstszą konsekwencją takich zachowań jest przeciążenie psychofizyczne, które pociąga za sobą zaburzenia emocjonalne i choroby. Jest to proces całkowicie logiczny i zrozumiały, jak bowiem młody człowiek może odczuwać sens życia, skoro jest ono wypełnione tylko pracą.

Postawy rodziców a określanie preferencji o charakterze edukacyjno-zawodowym

Podstawowym wymiarem jest wymiar emocjonalny, którego krańce określają chłód i ciepło. Kształtują one trzy rodzaje relacji rodzice – dziecko.

- Pierwsza z nich charakteryzuje się emocjonalną koncentracją na dziecku. Może przybierać jedną z dwóch form: *ochrania*, czyli nadopiekuńczości, kiedy rodzice robią dla dziecka zbyt wiele nakłaniając w ten sposób do uległości i - *zależności oraz wymagań*, kiedy warunkiem zyskania koncentracji rodziców są osiągnięcia dziecka.
- Druga relacja to „unikanie dziecka”. Wyróżnia się tu również dwie formy: *zaniedbanie* dziecka, kiedy rodzice starają się zaspokoić potrzeby dziecka w ograniczony sposób oraz *odrzuć* dziecko, kiedy rodzice nie podejmują żadnych wysiłków, w celu zaspokojenia jego potrzeb.
- Trzecim rodzajem relacji rodzice-dziecko jest akceptacja dziecka. Może mieć charakter *niekonsekwentny (przypadkowy)* lub *rozumnie kochający*

Ograniczenie praw – postawa nadopiekuńcza

Rozwój jednostki we wczesnym okresie następuje przez możliwość ruchu i doznawania świata zewnętrznego. Jeśli możliwości są ograniczone, to dziecko nie może w pełni wykorzystywać i rozwijać swojego potencjału. Jego zdolności zostają zablokowane i nie znajdują odzwierciedlenia w życiu dorosłym. Ograniczenie praw odbywa się nieświadomie, a jego podłożem jest miłość do dziecka. Efektem takiego zachowania może być brak inicjatywy i zainteresowania, apatia, pasywność, bierny lub wycofujący kontakt z otoczeniem. Dziecko nie potrafi formułować własnych sądów i ocen. Wymaga ciągłego wspierania swoich decyzji przez rodziców. Jest gotowe spełniać ich oczekiwania w związku z wyborem zawodu, drogi kształcenia. W jego celach brak argumentacji, ponieważ nie wierzy we własne możliwości. Wyobraża sobie, że potrzebuje ciągłego kierowania, instrukcji i konkretnych rad jak postępować. Nie ma świadomości własnych preferencji edukacyjnych i zawodowych. Dzieci takie są szczególnie zagrożone ponoszeniem kosztów nieudanych wyborów zawodu związanych głównie z brakiem umiejętności rozpoznawania własnych zdolności w tym zakresie. Jako osoby dorosłe będą należały do grupy ryzyka związanego z utratą pracy, brakiem umiejętności konfrontowania swoich zdolności i wiedzy w kontakcie z pracodawcą.

Szczególnie ważne jest, aby z uczniem o takich cechach pracować nad rozwojem jego zainteresowań, formułowaniem celów, motywacji, wzmacnianiem działań samodzielnych. Wykorzystywać techniki twórcze pozwalające na odblokowanie istniejącej energii.

Brak miłości i opieki – unikanie

Do rozwoju dziecko potrzebuje nie tylko czasu swoich rodziców, ale przede wszystkim intensywnego sposobu przeżywania i wspólnych spotkań. Jakość istniejącego związku, a tym samym możliwości rozwoju dziecka, uwarunkowane są zainteresowaniem rodziców tym rozwojem, wspieraniem i kształtowaniem talentów, zdolności, zabezpieczeniem potrzeb fizjologicznych oraz

potrzeb emocjonalno-społecznych. Pozostawienie dziecka samego sobie, nawet przy fizycznej obecności rodzica prowadzi do narastania poczucia osamotnienia i pustki. Konsekwencją sytuacji utrzymywania się braku rzeczywistej i aktywnej opieki mogą być liczne zaburzenia emocjonalne: poczucie niepewności, niskie poczucie własnej wartości, wręcz kompleks niższości, przeżywanie sprzecznych uczuć. Przekonanie typu: „nikt mnie nie kocha, nikt mnie nie potrzebuje, jestem sam” zostają na stałe zakodowane w schematach poznawczych jednostki, kierując jej życiem. Osoby takie przeżywają silny lęk przed bólem i odrzuceniem, chętnie wybierają samotność i izolację społeczną. Zwykle pozostają więc na marginesie środowiska pracy, są zagrożone utratą pracy, bywają ofiarami w grupach społeczno-zawodowych. Chociaż są dobrymi pracownikami, rzadko osiągają sukces i odpowiednią gratyfikację finansową za swoją pracę.

Uczniowi z takimi cechami towarzyszy zwykle silne wahanie w wypadku podejmowania decyzji o wyborze ścieżki zawodowej lub edukacyjnej. Należy poświęcić mu dużo czasu na rozmowę doradczą, wskazywać na zainteresowania ucznia, jego zasoby, mocne strony. Wysiłek powinien być ukierunkowany na pomoc dziecku w znalezieniu skutecznych sposobów na minimalizowanie skutków własnych ograniczeń. Dalszym krokiem może być również doradztwo grupowe, ze szczególnym uwzględnieniem budowania poczucia własnej wartości.

Brak respektu wobec dziecka – autorytaryzm, stawianie nadmiernych wymagań.

Pojęcie respektu najczęściej jest rozważane przez pryzmat rodzica. Jednak tak jak on dopomina się od dziecka posłuszeństwa, tak ono potrzebuje szacunku i uznania jego specyficznych właściwości i zdolności. Dziecko pragnie odczuwać, że jest kimś wyjątkowym, niepowtarzalnym i niezależnym, a przez to szanowanym w swojej odrębności. Ważne jest uznanie jego umiejętności, akceptacja jego marzeń i wyobrażeń. Pozbawienie dziecka takiego szacunku powoduje zahamowania jego aktywności.

Zachowania wynikające z braku respektu do odrębności dziecka są związane z emocjonalną koncentracją na dziecku, choć rodzice mają poczucie, że takie zachowania wynikają z miłości, chęci pomocy i ułatwienia drogi życiowej. Rodzice przez kreowanie dziecka na takie, jakim ich zdaniem powinno być, aby zapewnić sobie szczęście w życiu (wykształcenie takie jakie chcą, kariera zawodowa, sukces, prestiż społeczny, odbierają dziecku prawo do bycia tym, kim jest. Takie zachowania rodziców prowadzą zwykle do zaburzeń identyfikacji i poczucia tożsamości, zaniżonej samooceny, poczucia winy, nastawienia na niepowodzenia, cechy wyuczonej bezradności, albo przeciwnie zachowań prowokacyjnych, mających charakter silnego buntu przeciwko dominacji rodziców i braku uznania.

W takiej sytuacji uczeń może podejmować decyzje zawodowe zgodnie z wolą rodziców, bez zdolności do własnej refleksji lub jego preferencje będą odwrotne do decyzji rodziców, ale równie nieprzemysłane. W kontaktach uczeń potrzebuje akceptacji i podkreślenia jego zainteresowań i talentów. Należy wyraźnie komunikować się z nim z pozycji dorosłego (nie rodzica), określając granice i zwracać uwagę, aby nie stawać się jego partnerem, czy sojusznikiem przeciwko decyzjom rodziców. Jeżeli poczuje, że osoby dorosłe (można poszukać jeszcze innych takich osób) szanują jego odrębność i wyjątkowość, będzie mógł znaleźć siłę na dokonywanie własnych wyborów z uszanowaniem rodziców, bez nadmiernego buntu

Więzi emocjonalne rodziców i dzieci – postawa kochająca.

W rodzinach, w których w kolejnych pokoleniach zgodnie z prawem miłości zwraca się uwagę na silne więzi pomiędzy rodzicami i dziećmi, istnieje zasada „dawania i brania”.

Rodzice dają, a dzieci biorą. Pierwszy dar, jaki dzieci otrzymują od rodziców, to życie. Potem jest opieka, troska, miłość, akceptacja, dostrzeganie potrzeb dziecka. Rodzice dają dzieciom to, co sami dostali od swoich rodziców. W ten sposób tworzy się niepowtarzalny układ wzajemnych relacji rodzinnych opartych na silnej więzi emocjonalnej. Postawa kochająca, pełna akceptacji dla dziecka i zachowania porządku w rodzinie, miejsca dla wszystkich jej członków powoduje, że

młody człowiek może rozwijać się w atmosferze wsparcia i mierzyć się z trudnymi okresami w swoim rozwoju przy życzliwej pomocy rodziców i innych członków rodziny.

Aby dziecko potrafiło wyrażać swoje emocje, potrzebne mu są odpowiednie wzorce emocjonalne rodziców. Życie emocjonalne dzieci i młodzieży jest jak lustrzane odbicie: dzieci zwykle nie inicjują miłości, lecz ją odzwierciedlają. Jeżeli są obdarzone miłością, odwzajemniają się rodzicom i innym ludziom. Ich preferencje zawodowe są wtedy zwykle ukierunkowane na zawody związane z kontaktem z ludźmi, ponieważ ich doświadczenia rodzinne w tym zakresie były dla nich satysfakcjonujące.

Aby dziecko potrafiło podejmować decyzje życiowe, również te, które są związane z wyborem drogi kształcenia i przyszłego zawodu, powinny się nauczyć prawidłowo myśleć. Potrzebują do tego intelektualnej afirmacji ze strony rodziców, akceptacji zdolności, umiejętności. Postawa akceptująca sprzyja rozwijaniu zainteresowań dzieci i młodzieży, pozwala na kształtowanie twórczych sposobów myślenia i poszukiwania twórczych rozwiązań. Buduje zaufanie dziecka do własnych możliwości intelektualnych: zdolności rozumowania i rozwiązywania problemów. W sytuacji kształtowania postaw związanych z rozwojem zawodowym oznacza to, że rodzice są gotowi do podejmowania z dzieckiem dyskusji na ten temat, potrafią powstrzymać się od narzucania własnej woli, rozmawiają w atmosferze szacunku i respektowania praw dziecka, nie wytykają mu błędów, ale biorą pod uwagę punkt widzenia swojego syna lub córki spokojnie wyrażając własne zdanie.

Stosunek do dziecka oparty na więzi i przynależności rodzinnej, akceptacji emocjonalnej i intelektualnej sprzyja rozwijaniu postaw otwartych na ludzi i gotowości do podejmowania trudnych decyzji i wyborów oraz podejmowania ról zawodowych zgodnych z osobistymi preferencjami. Należy również zwrócić uwagę na to, że postawa kochająca pozwala młodzieży na otwarte mierzenie się z trudną fazą buntu przeciwko autorytetom i wystawiania rodziców i innych dorosłych, np. nauczycieli, doradców na trudną próbę.

Modele życia zawodowego w rodzinie.

Każda rodzina posiada nie tylko swoją własną niepowtarzalną historię, ale preferuje określony model życia rodzinnego oraz zawodowego. W systemach rodzinnych dominują określone postawy i wartości. Dzieci w rodzinie przez długi czas uczą się przez naśladowanie stylu życia i preferencji zawodowych rodziców, chociaż wcale nie zdają sobie z tego sprawy.

Szczególnie istotnie na kształtowanie kariery zawodowej wpływają relacje między rolami zawodowymi. Mówimy wówczas o pewnych typach tych relacji, zwanych niekiedy **modelami kariery**. Badacze sugerują (Evans, Bartolome, 1984), że istnieje co najmniej sześć różnych typów relacji praca-rodzina:

- model kariery niezależnej – kiedy praca i rodzina są zupełnie oddzielone, a środowisko zawodowe i rodzinne nie mają na siebie żadnego wpływu; relacja taka pojawia się często u pracowników najemnych, o ściśle określonym czasie pracy,
- model kariery przenikającej – kiedy życie rodzinne przenika do życia zawodowego, a sukces zawodowy wytwarza atmosferę przenoszącą się na życie rodzinne; taka sytuacja jest typowa na przykład dla osób wykonujących zawody artystyczne,
- model kariery konfliktowej – kiedy problemy nierozwiązane w pracy komplikują życie rodzinne, a problemy domowe zakłócają tok pracy; dzieje się tak często w rodzinach pracowników o nienormowanym czasie pracy, wykonujących funkcje kierownicze,
- model kariery kompensacyjnej – kiedy praca lub dom stanowią zadośćuczynienie za nieudane życie rodzinne lub zawodowe,
- model kariery instrumentalnej – kiedy praca jest środkiem zaspokojenia innych potrzeb, a przede wszystkim pozwala stworzyć udane życie rodzinne; wybór zawodu jest podyktowany głównie motywami ekonomicznymi,
- model kariery integracyjnej – kiedy życie zawodowe jest nierozdzielnie związane z życiem rodzinnym, jak to często bywa u właścicieli małych warsztatów oraz rolników.

Własna firma.

Są rodziny, w których posiadanie własnych dóbr materialnych i finansowych jest istotą funkcjonowania systemu rodzinnego. Przyglądając się rolom zawodowym w kolejnych pokoleniach w tych rodzinach okazuje się, że posiadanie własnej firmy było charakterystyczne dla każdego pokolenia. Służyło zaspokajaniu poczucia bezpieczeństwa w tych rodzinach, stwarzało poczucie niezależności finansowej, konsolidowało rodzinę w sytuacjach kłopotów i problemów, budowało odporność na radzenie sobie w sytuacjach trudnych, wzmacniało gotowość i elastyczność na zmiany. Jeśli „wszystko szło dobrze”, jeśli własna działalność przynosiła zyski finansowe dzieci zwykle chętnie zakładały własne firmy. Nie obawiają się one wtedy dynamicznych zmian na rynku pracy, są gotowe elastycznie dostosowywać się do zmiany warunków życia, chociaż ich zainteresowania mogą być ograniczone i związane jedynie z doświadczeniami zawodowymi silnie zakorzenionymi w rodzinie. Jeśli jednak było tak, że rodzinna firma popadła w długi, a rodzina zbankrutowała, u dzieci pojawia się silny niepokój i lęk przed planowaniem przyszłości.

Odwlekają one wtedy swoje decyzje zawodowe, potrzebują czasu na dojście do równowagi i znalezienie alternatywy dla swoich wcześniejszych planów i widzenia siebie w roli zawodowej. Pomaga im w tym, przekazywana przez rodzinny model siła w radzeniu sobie w trudnych sytuacjach.

„Praca najemna-etatowa”

W wielu polskich rodzinach istnieje wyraźny model związany z pracą etatową. Wiele osób, które utraciły pracę, nie jest w stanie wyobrazić sobie innego funkcjonowania zawodowego, jak „stała praca”. Model ten przez wiele lat zapewniał rodzinom wysoki poziom poczucia bezpieczeństwa, a i obecnie jest korzystną formą zatrudnienia chociażby z powodów socjalnych, poczucia przynależności do określonej organizacji – kolejnego w rodzinie systemu istotnego w rozwoju jednostki. Model ten, przekazywany przez rodziców, zachęca dzieci do określania i realizowania ważnych celów zawodowych, rozwijania kariery przez osiąganie kolejnych szczebli awansu zawodowego. W tym modelu mogą dominować przynajmniej trzy postawy wobec pracy:

1. „Bycie bezpiecznym”, co oznacza silne poczucie przynależności i identyfikacji z miejscem pracy, respektowanie zasad kolejnych szczebli awansu zawodowego, uzyskanie najpierw poczucia bezpieczeństwa związanego z pracą, a potem rozwoju kariery.
2. „Wychodzenie naprzód”, co oznacza osiąganie w bezpiecznych warunkach pracy etatowej szybkiego sukcesu za wszelką cenę; wartością dla tych osób jest status społeczny, pieniądze, władza; dominuje w nich chęć zrobienia szybkiej kariery.
3. „Dążenie do równowagi”, co oznacza świadome poszukiwanie takiej pracy, która pozwoli, by życie rodzinne, czas wolny i rozwijanie osobistych zainteresowań miały równoważne miejsce w życiu; praca nie jest jedynym kryterium spełniania się takich osób.

Model rodzinny oparty na wzorcach związanych z oczekiwaniem podjęcia pracy etatowej utrudnia aktywne funkcjonowanie na rynku pracy w wypadku utraty pracy i zawęża zakres oczekiwań. Zasoby, jakie dziecko może czerpać z tego modelu do własnego rozwoju zawodowego dotyczą głównie przekazu:

- praca etatowa organizowana przez innych, daje poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji,
- człowiek potrzebuje przynależności do organizacji, jako miejsca i ludzi z którymi pracuje,
- praca nie musi przenikać do życia rodzinnego,
- gratyfikacja finansowa w pracy nie zależy ode mnie, ale od pracodawcy,
- odpowiedzialność za pracę jest podzielona,
- praca jest ważną wartością, ale może być w równowadze z życiem rodzinnym i realizacją innych potrzeb,
- praca jest związana z awansem i karierą, w zależności od orientacji rodziny na karierę.

Model zawodowych tradycji rodzinnych.

Model ten jest zdeterminowany silnym przekazem rodzinnym o tradycji zawodów w rodzinie. Rodzice na tej podstawie budują swoje oczekiwania, a dzieci są przekonane, że odziedziczyły po ważnych osobach z rodziny lub po samych rodzicach talenty i zdolności, które predysponują je do wykonywania zawodów, takich samych lub bardzo podobnych do tych, które wykonują te osoby. I tak dzieci muzyków zostają muzykami, prawników – prawnikami, lekarzy – lekarzami itd. Taki sposób patrzenia na role zawodowe w rodzinie zapewnia systemowi stabilność, ale również łatwość wykluczenia tych, którzy nie dostosowali się do rodzinnych tradycji. System buduje w ten sposób sieć powiązań opartych o oddawanie szacunku starszym przez realizację podobnych planów i celów. Ważne wartości, jakie przekazuje taki model zawodowy dotyczą zwykle prestiżu, ważności pracy w życiu i poszanowania dla różnych ról zawodowych. Daje on możliwość ukształtowania u dziecka szacunku dla pracy i budowania jego przyszłej roli zawodowej na podstawie zasobów rodzinnych.

Wpływ rówieśników na preferencje edukacyjno-zawodowe jednostki.

Rówieśnicy odgrywają istotną rolę w rozwoju dziecka. Doświadczenie bycia w grupie, nawiązywania kontaktu, budowania relacji interpersonalnych, podejmowania ról społecznych jest bardzo istotne z punktu widzenia rozwijania umiejętności potrzebnych w pracy. Zdobyte w grupie doświadczenia warunkują postawy młodych ludzi do współpracy, kierowania, zarządzania, organizacji czasu. Często stają się ważnym czynnikiem wyboru drogi kształcenia i wyboru zawodu. Funkcjonowanie w grupie rówieśniczej wspomaga proces spostrzegania siebie w określonych rolach. Wyniki badań (Czarnul, Łukasik, Tarkowska, 2000) wskazują na fakt, że grupa rówieśnicza jest istotnym czynnikiem wpływającym na decyzje i wybory edukacyjne młodzieży. Wynika z nich, że 64% młodzieży ze średnich szkół o profilu rolniczym, podjęło naukę w tych szkołach za namową kolegów lub z braku pomysłu na wybór innej szkoły. W dalszej kolejności zaznaczyły się wpływy rodziny (32%). Pozostałe decyzje miały związek z miejscem zamieszkania.

Charakterystyka pojęcia „grupa”

Zarówno psychologia społeczna, jak i socjologia w różny sposób określają pojęcie grupy. Terminem grupa najprościej można określić dwie lub więcej osób przebywających w tym samym miejscu i o tym samym czasie. Zgodnie z tym ujęciem ludzie nie muszą ze sobą współpracować aby być grupą, wystarczy, że przebywają razem ze sobą. Jednak nie każdy zbiór ludzi to grupa. Myśląc o grupach uznajemy je zazwyczaj za coś więcej niż zbiór przypadkowych osób.

Grupą niespołeczną będzie najprostsza zbiorowość o charakterze incydentalnym – sytuacyjnym, np. tłum uliczny, grupa kibiców sportowych, czyli dwie lub więcej osób znajdujących się w tym samym miejscu, w tym samym czasie, lecz nie współpracujących ze sobą.

Grupą społeczną określamy dwie lub więcej osób współdziałających ze sobą oraz współzależnych od siebie w tym sensie, że w zaspokajaniu potrzeb i osiągnięciu celów muszą na sobie polegać.

Cechy grupy

- wspólny los, wspólny cel: definicje, które podkreślają fakt, że członkowie grupy dzielą zazwyczaj wspólny los, posiadają wspólny cel działania,
- struktura społeczna: definicje, które skupiają się na strukturze społecznej grupy,
- wzajemne oddziaływanie: definicje, które skupiają się na naturze wzajemnego oddziaływania między członkami grupy, na wzajemnej zależności członków grupy od siebie, na wzajemnych interakcjach i komunikowaniu się,

- kategoryzacja: definicje, które podkreślają fakt, że członkowie grupy określają siebie jako członków danej grupy. Innymi słowy, aby zostać członkiem grupy, należy przede wszystkim identyfikować się z grupą i traktować siebie jako jej członka,
- przestrzeganie norm: definicje, które podkreślają fakt akceptowania i przestrzegania przez grupę jednostek określonych norm.

Aby o dwóch lub więcej osobach można było powiedzieć, że stanowią grupę, muszą być spełnione przynajmniej cztery warunki:

- między tymi osobami musi istnieć bezpośrednia interakcja,
- osoby te muszą mieć wspólny cel,
- w zbiorze jednostek stanowiących grupę muszą istnieć normy,
- w zbiorze tym musi istnieć struktura.

Należy dodać, że osoby te muszą mieć świadomość, że stanowią odrębną w stosunku do innych grupę osób. To właśnie ta cecha wymaga podkreślenia, gdyż percepcja lub stwierdzenie przez jednostki, że grupa istnieje, a one są lub też nie są jej członkami, determinuje pozostałe zmienne. Grupą spełniającą powyższe warunki jest grupa zadaniowa, grupa pracująca nad konkretnym projektem, czyli „zespół”.

Możemy wyróżnić dwa poziomy funkcjonowania każdej grupy – zadaniowy i społeczny. Pierwszy z nich określony jest przez zadanie, które grupa ma do zrealizowania. Wymiar zadaniowy odnosi się do zależności między członkami grupy a pracą, którą mają do wykonania. Jednak w tym samym czasie, ponieważ grupę stanowią jednostki, musimy rozważyć przebiegające w niej interakcje społeczne. Wymiar społeczny odnosi się do zależności występujących między poszczególnymi członkami grupy – czyli do tego, co wzajemnie wobec siebie czują i na czym polega ich udział w grupie.

Wymiary funkcjonowania w grupie mają wpływ na wiele zjawisk zachodzących w grupie związanych z komunikacją, przywództwem, współdziałaniem, wywieraniem nacisków, władzą i relacjami pomiędzy rolami w grupie.

Role grupowe.

Grupy rówieśnicze mogą funkcjonować jako realizujące określone zadania. Funkcjonują one tym sprawniej, im bardziej zróżnicowane i częściowo komplementarne role są podjęte przez jej członków i osobę, która w danym momencie pełni funkcje lidera. Spostrzeganie siebie w określonych rolach przy wykonywaniu zadań z rówieśnikami daje możliwość orientacji we własnych umiejętnościach, umożliwia określenie pozycji w grupie wobec rówieśników i zadania. Odczucie wzajemnych wpływów jest potrzebne do uświadomienia sobie przez młodzież, jakie ewentualne role mogą pełnić w różnych grupach rówieśniczych przy realizacji różnych zadań.

Rozwojowi zespołu i realizacji przez niego zadań sprzyjają role związane z realizacją samego zadania oraz role związane z organizacją pracy i jej warunków, rozwojem i klimatem zespołu bądź dbałością o rozwój jednostek.

Naturalny lider – sprawuje pieczę i kontrolę nad sposobem, w jaki grupa stara się osiągnąć cele. Potrafi efektywnie wykorzystać zasoby zespołu; rozpoznaje, gdzie tkwią zalety, a gdzie słabości grupy; potrafi wykorzystać indywidualny potencjał każdego członka grupy. Cechy: zrównoważony, dominujący, ekstrawertyk. Charakteryzuje go raczej zdrowy rozsądek aniżeli rozważania intelektualne, w kierowaniu nie jest agresywny.

Człowiek akcji – kształtuje sposób, w jaki zostanie wykorzystany wysiłek grupy, kieruje swoją uwagę bezpośrednio na ustalenie celów i priorytetów; pragnie wywierać wpływ na kształt lub wzorzec dyskusji grupowej. Cechy: niespokojny, dominujący, ekstrawertyk, impulsywny, łatwo się irytuje. Chce szybko widzieć rezultaty. Rywalizuje i bywa arogancki, ale dzięki niemu „coś się rzeczywiście dzieje”.

Praktyczny organizator – zamienia koncepcje i plany na praktyczne działanie i realizuje uzgodnione plany w sposób systematyczny i efektywny. Cechy: zrównoważony, zdyscyplinowany.

Dzięki niemu następuje praktyczne wdrożenie projektów i planów rozwiązań. Pragnie konkretów, nie lubi zmienności planów.

Siewca (człowiek idei) – wysuwa nowe pomysły i strategie ze szczególnym uwzględnieniem najistotniejszych problemów. Próbuje „przedzierać się” ze swoją wizją przez grupowe podejście do problemu na zasadzie konfrontacji. Cechy: dominujący, inteligentny, introwertyk. Może „gubić” szczegóły i robić błędy, a także krytykować pomysły innych. Im większy problem, tym większe wyzwanie, żeby je rozwiązać. Uważa, że wszystkie dobre pomysły z początku dziwnie wyglądają. Roztacza wokół siebie aurę „geniusza”.

Człowiek kontaktów – bada, analizuje i przytacza informacje na temat pomysłów, stanu wiedzy i działań na zewnątrz grupy; nawiązuje kontakty zewnętrzne, które mogą być użyteczne dla zespołu; potrafi prowadzić niezbędne negocjacje. Cechy: zrównoważony, dominujący, ekstrawertyk. Popiera innowacje i jest dobrym improwizatorem. Trochę cyniczny w poszukiwaniu zysku dla grupy – często mówi: „nowe możliwości powstają w wyniku błędów innych”.

Sędzia – analizuje problem, ocenia pomysły i sugestie, dzięki czemu grupa startuje do podjęcia ważnej decyzji z lepiej przygotowanej pozycji. Cechy: inteligentny, zrównoważony, introwertyk. Jest najbardziej obiektywny, bezstronny i niezaangażowany emocjonalnie, lubi mieć czas do namysłu, brak mu entuzjazmu, ale jego spokój pozwala na podjęcie wyważonych decyzji.

Człowiek grupy – wspiera członków grupy, podbudowuje morale grupy; jeśli są jakieś niedociągnięcia i braki, potrafi zapobiegać konfliktom, kształtuje „ducha” grupy, wzmacnia współpracę i lepszą komunikację, jest lojalny wobec zespołu. Cechy: ekstrawertyk, zrównoważony, niskie pragnienie dominacji i rywalizacji, zdolność empatii. Może jego wkład nie jest zbyt wyraźny, ale nieoceniona jest jego lojalność i oddanie wobec grupy, nie lubi konfrontacji.

Perfekcjonista – nastawiony na konkretny efekt, na zakończenie zadania w określonym czasie i zapewnienie mu jak najwyższego standardu wykonania; może być trudny w kontaktach ze względu na to, że jest wrogiem przypadku i grzęźnie w szczegółach, które nie są najistotniejsze do zakończenia zadania, zawsze świadomy celu. Cechy: niespokojny, napięty, introwertyk, zdyscyplinowany.

Meredith Belbin, autor tej koncepcji, bilansuje wady i zalety osób wypełniających role zespołowe (tabela).

Rola	Typowe cechy	Pozytywne strony	Możliwe słabości
Praktyczny organizator	Konserwatywny, obowiązkowy, praktyczny	Zdolności organizacyjne, zdrowy rozsądek, samokontrola	Brak elastyczności, możliwe powątpiewanie w nowe pomysły i zmiany
Naturalny lider	Spokojny, pewny siebie, zdyscyplinowany.	Zdolność do dostrzegania potencjału tkwiącego w ludziach i silne skupienie na celach	Przeciętny, jeśli chodzi o zdolności intelektualne i twórcze
Człowiek akcji	Bardzo napięty, dynamiczny, stawiający wyzwania	Pragnienie i gotowość przewycięzania inercji, braku efektywności, samozadowolenia	Skłonność do prowokowania, irytacji i niepokoju
Siewca	Indywidualista, poważny, niekonwencjonalny	Geniusz, wyobraźnia, intelekt, wiedza	Bujanie w obłokach, możliwe pomijanie praktycznych szczegółów
Człowiek kontaktów	Ekstrawertyk,	Zdolność do	Szybko traci

	entuzjasta ciekawy świata, komunikatywny	kontaktowania się z ludźmi i odkrywania tego, co nowe. Umiejętność reagowania na wyzwania	zainteresowanie sprawą, gdy mija pierwsza fascynacja
Sędzia	Trzeźwy, bez emocji, ostrożny	Umiejętność oceny, dyskrecja, praktyczność i niebawienie się w sentymenty	Brak mu umiejętności inspirowania i motywowania innych
Człowiek grupy	Zorientowany na społeczną stronę pracy, łagodny, wrażliwy	Umiejętność wczuwania się w ludzi i sytuacje; umiejętność wzbudzania „ducha” grupy	Brak zdecydowania w sytuacjach kryzysowych
Perfekcjonista	Staranny, uporządkowany, sumienny, niespokojny	Umiejętność pracy do skutku, perfekcjonizm	Skłonność do martwienia się drobiazgami, napięcie

Rozwijanie umiejętności podejmowania ról grupowych pozwala na dostrzeżenie przez jednostkę własnego potencjału w relacji z innymi, co jest istotnym czynnikiem wpływającym na późniejsze dokonania zawodowe, analizę zasobów i ograniczeń w funkcjonowaniu w określonych grupach zawodowych, czy przy wyborze konkretnego zawodu.

Bibliografia

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Przewodnik dla rodzica ; Człowiek – najlepsza inwestycja, ECORYS Polska Sp. z o. o.

Wojtasik B. Podstawy poradnictwa kariery; Poradnik dla nauczycieli. KOWEziU Warszawa 2011

Red. Kreft W. Poradnictwo zawodowe w SZOK-ach. Centrum Metodyczne, Warszawa 2008

